



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen ejecutivo

► Mapeo y análisis de los programas y esquemas de migración laboral temporal en las Américas: buenas prácticas, prioridades y retos



Introducción

Ante la variedad de programas de migración laboral temporal que se implementan en las Américas, resulta cada vez más necesario contar con un marco de análisis que permita observar los avances y retos que enfrentan gobiernos, empleadores y personas trabajadoras migrantes para lograr una movilidad laboral alineada a los objetivos del trabajo decente y a los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, reflejados en las **Orientaciones sobre Acuerdos Bilaterales de Migración Laboral (ABML) de la Red de las Naciones Unidas (2022)**.

Para ello, el presente estudio utiliza como marco de análisis dichas orientaciones, específicamente la sección «Responsabilidades de los gobiernos en la aplicación de los ABML», que ofrece principios claros sobre las responsabilidades compartidas entre países de origen y de destino desde los cuales es posible revisar el diseño y operación de los diferentes esquemas de migración laboral temporal en las Américas.

Es importante señalar que, a través de este ejercicio, no se busca calificar el cumplimiento de los programas respecto a un estándar, sino **determinar convergencias en las prácticas existentes de movilidad gestionadas por los gobiernos**.

En esa línea, **se han revisado 11 esquemas de migración laboral temporal vigentes en el continente, en su mayoría en Centroamérica y Norteamérica**.



Características de los acuerdos analizados en este estudio:



Programas promovidos por las autoridades laborales y migratorias de países cuyos empleadores solicitan personas trabajadoras extranjeras temporales, como el Programa de visas de trabajo temporal H2 de los Estados Unidos, el Programa de trabajadores extranjeros temporales de Canadá y la Tarjeta de visitante trabajador fronterizo de México.



Programas gestionados por los países de origen de las personas trabajadoras migrantes, como los programas de trabajo temporal, migración y movilidad laboral de El Salvador, Guatemala, Honduras y México.



Programas que son resultado de acuerdos o convenios bilaterales o multilaterales entre países de origen y de destino, como el Programa de gestión de la contratación colectiva en origen entre España-Honduras y España-Ecuador, el Programa de trabajadores agrícolas temporales entre México-Canadá, los Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales entre Costa Rica-Nicaragua y Costa Rica-Panamá y, finalmente, el Proyecto de trabajadores colombianos especializados para Alemania.

Porcentaje de los programas analizados que reflejan —en menor o mayor medida— las 15 responsabilidades propuestas por las Naciones Unidas para la implementación de ABML:

● Aplica ● Aplica parcialmente ● No aplica

	País de origen			País de destino		
1. Intercambio de información	63,6%		36,4%	90,9%		9,1%
2. Modalidades de entrada y obtención de la residencia para los trabajadores migrantes	72,7%		27,3%	100%		
3. Contratación equitativa y ética	63,6%		36,4%	81,8%		9,1% 9,1%
4. Igualdad de trato y no discriminación	18,2%	45,4%	36,4%	81,8%		18,2%
5. Libertad de circulación de los trabajadores migrantes				72,7%		27,3%
6. Reconocimiento, adecuación y desarrollo de competencias	18,2%	36,4%	45,4%	18,2%	18,2%	63,6%
7. Seguridad y salud ocupacionales de los trabajadores migrantes				81,8%		9,1% 9,1%
8. Integración de los trabajadores migrantes				81,8%		18,2%
9. Prevenir y eliminar la violencia y el acoso, la explotación o los abusos en el trabajo, incluidos aquellos por razón de género, contra los trabajadores migrantes	63,6%		36,4%	72,7%		27,3%
10. Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias	63,6%		36,4%	63,6%		36,4%
11. Admisión de los familiares de los trabajadores migrantes y reunificación familiar	18,2%	81,8%		63,6%		27,3% 9,1%
12. Protección de los trabajadores migrantes y sus familias en caso de pérdida de empleo o de estar sometidos a condiciones de trabajo abusivas				63,6%		18,2% 18,2%
13. Acceso a prestaciones de seguridad social por parte de los trabajadores migrantes y transferibilidad de las mismas	9,2%	45,4%	45,4%	27,3%	72,7%	
14. Ahorros y remesas	9,1%	9,1%	81,8%	100%		
15. Retorno y reintegración	36,4%		45,4% 18,2%	18,2%	72,7% 9,1%	

Buenas prácticas identificadas

Algunas prácticas destacadas de los programas analizados están vinculadas a la implementación de:

Unidades administrativas especializadas dentro de las Direcciones Generales de Empleo, dedicadas a la gestión de los programas y esquemas de migración laboral.

Portales digitales únicos en los que se difunden oportunidades laborales de empleadores en distintos países de destino, previamente verificados por los gobiernos.

Orientación, asesoría y acompañamiento consular en destino y origen.

Requisito de elegibilidad para empleadores de personas trabajadoras migrantes. En los Estados Unidos y Canadá, se exige a los empleadores demostrar de manera fehaciente que han realizado esfuerzos tangibles para ofrecer espacios de trabajo libres de abuso, como condición para recibir las autorizaciones gubernamentales para reclutar y contratar personas trabajadoras migrantes al amparo de los programas.

Mecanismos confidenciales y accesibles para la presentación de quejas.



Prioridades

Con base en los hallazgos del estudio, se recomienda priorizar algunas acciones a nivel de diseño, operación y mantenimiento de los programas de migración laboral temporal en la región para mejorar su alineación con los principios orientadores de las Naciones Unidas y, con ello, impulsar los resultados y beneficios para las personas trabajadoras migrantes, los empleadores y los gobiernos. Estas prioridades son:



Fortalecer las competencias y conocimientos en los departamentos de migración laboral.



Promover el trabajo coordinado entre las autoridades de los países de origen y de destino y los empleadores para favorecer el reconocimiento de competencias y habilidades de las personas trabajadoras migrantes, previo a la partida y al retorno.



Reforzar la cooperación entre los países de origen y de destino respecto al desarrollo de protocolos de vigilancia que involucren a las correspondientes autoridades de inspección del trabajo.



Fortalecer e incorporar la perspectiva de género, así como desarrollar políticas coordinadas y acuerdos entre países de origen y de destino que faciliten el ahorro, el envío de remesas y la portabilidad de los beneficios de la seguridad social a las personas trabajadoras migrantes.



Desarrollar y ejecutar mecanismos que faciliten la recolección de información y experiencias de las personas trabajadoras y de los empleadores.



Retos

Pese a los importantes avances y la voluntad política, persisten desafíos compartidos para mejorar la eficacia de los programas analizados, especialmente en aspectos como:

1

Fortalecimiento de los **mecanismos de gobernanza y comunicación entre autoridades** de los países de destino para involucrar a las autoridades de los países de origen.

2

Igualdad de oportunidades de participación y de acceso a los programas.

3

Registro y supervisión de intermediarios y reclutadores privados.

4

Inclusión de la perspectiva de **género** y de aspectos relacionados con **ahorros y remesas** y **reconocimiento de competencias**.

5

Acceso a información completa y comprensible sobre los programas de migración laboral temporal para las personas trabajadoras y empleadoras.



Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

 <https://www.ilo.org/es/america-latina-y-el-caribe>

 migracionLAC@ilo.org

 OITAmericas

 OIT.Americas

 oit_americas



Acceso a la publicación